

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk CABANG  
KCU THAMRIN JAKARTA PUSAT**

Asri Warnanti

Dosen Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I

[Warnanti@yahoo.com](mailto:Warnanti@yahoo.com)

Maulida

[Maulidaa25@ymail.com](mailto:Maulidaa25@ymail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of the application of the Compensation and Working Environment Work Productivity at PT. Sang Hyang Seri (Persero) Jakarta. The method of this research is correlational research methods and quantitative descriptive method of research is a correlation of two or more variables and the problem - the problem of the current facts of a population, the object of this study are employees of PT. Sang Hyang Seri (Persero) Jakarta with a total of 40 respondents, the research results obtained Summary: Based on Multiple Correlation coefficients of 0.870, which means there is a very strong and positive relationship. And  $R^2 = 0.758$  indicates that the Compensation and Working together - each contributing to the Work Productivity by 75.8% and the remaining 24.2% of the contribution of other factors beyond the Compensation and Working Environment variables, and from the results of regression  $Y = 5.186 + 0.159 X_1 + 0.082 X_2$  shows that the influence of Compensation ( $X_1$ ) of 0.159 and the influence of the Working Environment ( $X_2$ ) is 0.082 with a value (constant) of 5.186 and obtained  $F_{hitung} = 57,807$  greater than the  $F$  table, then  $H_3$  is accepted, so can concluded that the Compensation ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) are besrsama both have significant influence on Labour Productivity ( $Y$ ).*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Work Productivity*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dengan adanya kemajuan yang pesat dibidang ekonomi baik perekonomian dalam suatu Negara maupun perekonomian dunia. Maka perkembangan tersebut akan

berpengaruh pada suatu perusahaan atau organisasi.

Perubahan terjadi lebih banyak pada peralatan kerja, sarana dan prasarana atau pada fasilitas kerja lainnya, seperti adanya perubahan teknologi menyebabkan cara penggunaan atau mengoperasikan teknologi tersebut harus

segera diketahui oleh karyawan atau staff pimpinan dalam suatu perusahaan.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberi motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh prestasi secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila prestasi dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan prestasi kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi.

Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi prestasi kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya pelatihan dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras

itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Mengangkat topik dengan judul :  
**“PENGARUH PELATIHAN  
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PT. BANK  
CENTRAL ASIA, TBK CABANG  
KCU THAMRIN JAKARTA”**

## **B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Pelaksanaan pelatihan karyawan yang kurang baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Pemberian motivasi karyawan belum dilakukan secara optimal sehingga prestasi kerja karyawan rendah.
- c. Suasana lingkungan kerja yang masih belum kondusif.
- d. Prestasi kerja belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah dan penelitian ini yaitu dengan hanya melihat pada permasalahan berikut:

1. Pelatihan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin
2. Pelaksanaan motivasi kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin pada bagian frontliner
3. Suasana lingkungan kerja yang nyaman pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin
4. Prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin pada bagian frontliner.

### 3. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi.

Berdasarkan hal tersebut di atas untuk mengetahui lebih lanjut tentang motivasi dan peningkatan prestasi kerja maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- b. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Bank

Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin

- c. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- d. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui besarnya hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan lingkungan kerja pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- d. Untuk mengetahui prestasi kerja pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- e. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan motivasi prestasi terhadap karyawan PT. Bank

Central Asia Tbk cab. KCU  
Thamrin

- f. Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

### b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap hasil prestasi kerja karyawan agar perusahaan dapat mencari solusi atau upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

### c. Bagi Karyawan

Memberikan gambaran pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi

kerja karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan motivasi kerja agar terciptanya kinerja yang baik dan unggul bagi perusahaan.

### d. Bagi Mahasiswa LPT YAI

Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa LPT YAI adalah sebagai bahan referensi bagi yang meneliti bidang yang sama khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y. A. I dalam memahami dan mendalami Manajemen Sumber Daya Manusia

## LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESA

### A. Landasan Teori

Menurut Simamora (2004), “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan” (hlm 273)

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (hal 61)

Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang

mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya (Swasta DH, 2002:46).

Menurut Nawawi (2005) berpendapat bahwa “Penilaian (menilai), dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan oleh suatu organisasi” (hal 223)

lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia cab KCU Thamrin Jakarta, dimana menurut Umar (2007) “populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”. (hlm 77)

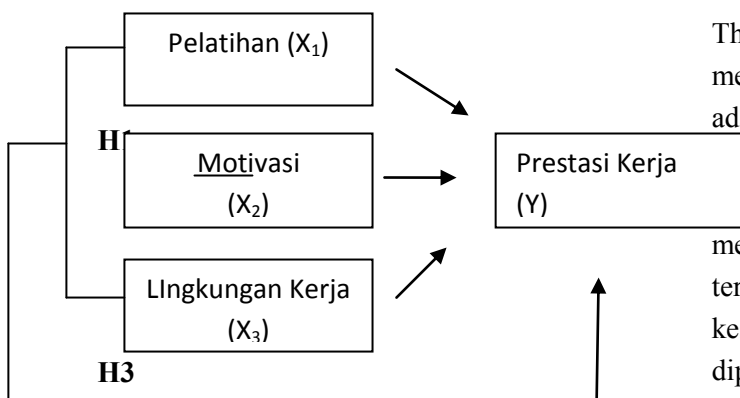
#### 2. Metode Pemilihan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (sugiyono 2007) Dengan menggunakan sample random yang dilakukan secara acak, memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang digunakan untuk PT. Bank Central Asia, tbk cab.KCU Thamrin Jakarta adalah 40 karyawan.

### B. Operasional Variabel

- Pelatihan (X<sub>1</sub>) adalah untuk memberikan para pembelajar sejumlah pengetahuan dan

### Kerangka Pemikiran



### Perumusan Hipotesa

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk cab. KCU Thamrin
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan

keahlian yang diperlukan serta membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan mereka saat ini atau untuk mengembangkan mereka agar siap menerima tanggung jawab yang lebih luas.

- Motivasi (X2) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.
- Lingkungan Kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri atau keadaan dari para responden karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin Jakarta. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi;

jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja responden.

Berdasarkan tabel karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terhadap 40 orang karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin tersaji pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 orang (32,5%) pria dan 29 orang (67,5%) terdiri dari wanita.

Dilihat dari tingkat usia dapat dijelaskan diketahui jumlah responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 36 responden dengan persentase (90%), yang berusia 26-35 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase (10%).

Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa responden dengan lulusan SMA/Sederajat berjumlah 22 orang dengan persentase (55%), responden lulusan D3 berjumlah 11 orang dengan persentase (27,5%), responden dengan lulusan S1 berjumlah 7 orang dengan persentase (17,5%).

Dilihat dari lamanya bekerja dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang telah lama diperusahaan selama 2-5 tahun berjumlah 38 responden dengan persentase yang diperoleh (95%), yang telah bekerja selama 6-9 tahun berjumlah 2 responden dengan persentase yang diperoleh sebesar (5%).

### **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi**

### **Kerja PT. Bank Central Asia, Tbk Cab. KCU Thamrin Jakarta**

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin Jakarta, maka perlu dilihat variabel yang memengaruhi prestasi kerja PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin Jakarta tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap prestasi kerja PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin Jakarta, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,843 + 0,034 X_1 + 0,941 X_2 - 0,007 X_3$$

**Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:**

#### **Koefisien Regresi :**

- Konstanta sebesar 1,843. Artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dan berarti Y akan tetap 1,843 satuan.
- Koefisien regresi Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,034 artinya jika ada kenaikan Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan dan tidak ada kenaikan atau penurunan motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,034.
- Koefisien regresi Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,941 artinya jika ada kenaikan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan dan tidak ada kenaikan atau penurunan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan

Kerja ( $X_3$ ), maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,941.

- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,007 artinya jika ada kenaikan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan dan tidak ada kenaikan atau penurunan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,007.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari tiga variabel, Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Bank Central Asia cab. KCU Thamrin, sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh relatif lebih rendah terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,007.

#### **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,988 yang menunjukkan bahwa Nilai korelasi antara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja sebesar 0,988 yang berarti ada hubungan sangat kuat dan positif (searah). Dengan demikian jika pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dinaikkan maka prestasi kerja akan naik dan sebaliknya
- Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,977 yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan Lingkungan Kerja secara

bersama-sama memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 97,7% dan sisanya sebesar 2,3% kontribusi faktor lain diluar dari variabel Pelathan, Motivasi dan Lingkungan kerja.

### Hasil Uji Statistik

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Bank Central Asia,tbk cab. KCU Thamrin Jakarta secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel diatas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar 5%.

- Hasil penelitian terhadap variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,359, sedangkan  $t_{tabel}$  pada disignifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (40 - 2)$  maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,024$  dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,002. Sehingga  $H_1$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia,tbk cab. KCU Thamrin Jakarta.
- Hasil penelitian terhadap variabel motivasi (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 39,774, sedangkan  $t_{tabel}$  pada disignifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (40 - 2)$  maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,024$  dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga  $H_2$  diterima

dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia,tbk cab. KCU Thamrin Jakarta.

- Temuan hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,065, sedangkan  $t_{tabel}$  pada signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (40 - 2)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel} 2,024$  dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} 4,065$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,024$  dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga  $H_3$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Central Asia,tbk cab. KCU Thamrin Jakarta.

Berdasarkan uraian statistik diatas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja PT. Bank Central Asia,tbk cab. KCU Thamrin Jakarta, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja adalah variabel motivasi dengan  $t_{hitung} 39,774$  sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh lebih kecil dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar .4,065.

### Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 505,767, sedangkan  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0.05 dengan derajat



kebebasan  $dk = (40 - 3 - 1)$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,87$  dapat dinyatakan bahwa  $F_{hitung} 505,767$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 2,87$  dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga  $H_4$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin

Dengan demikian pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin Jakarta.

## PENUTUP

berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Bank Central Asia, Tbk cab. KCU Thamrin, maka dapat diuraikan kesimpulan dan saran:

### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil Koefesien Korelasi sebesar 0,478, berarti hubungan antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah cukup dan positif. Dan hasil dari Regresi  $\hat{Y} = 8,010 + 0,742X$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,742 dengan nilai  $a$  (Konstanta) sebesar 8,010 dan didapat  $t_{hitung} = 3,359$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,024$ , maka  $H_1$  diterima, jadi

dapat disimpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

2. Berdasarkan hasil Koefesien Korelasi sebesar 0,988, berarti hubungan antara Motivasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sangat kuat dan positif. Dari hasil Regresi  $\hat{Y} = 2,793 + 0,948X$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,948 dengan nilai  $a$  (Konstanta) sebesar 2,793 dan didapat  $t_{hitung} = 39,774$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 2,024$ , maka  $H_2$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Berdasarkan hasil Koefesien Korelasi sebesar 0,550, berarti hubungan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah kuat dan positif. Dari hasil Regresi  $\hat{Y} = 15,302 + 0,610X$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,610 dengan nilai  $a$  (Konstanta) sebesar 15,302 dan didapat  $t_{hitung} = 4,065$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 2,024$ , maka  $H_3$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja (  $X_2$  ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Y ).

## B. SARAN

Dengan memperhatikan kesimpulan-kesimpulan di atas maka dapat ditarik garis besar hasil temuan dari penelitian ini. Bahwa dari ketiga variable independen yang diteliti yaitu pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja. Ternyata variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Jakarta, dengan demikian saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat tingkat analisis deskriptif, motivasi berupa pengakuan prestasi dari tempat bekerja, jaminan kesehatan yang diberikan dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan harus dipertahankan atau bisa ditingkatkan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.
2. Dengan melihat tingkat analisis deskriptif, motivasi berupa kesempatan promosi jabatan dan lingkungan kerja yang menyenangkan harus diperbaiki sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang prestasi kerja dengan menambah jumlah variabel yang diteliti dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi selain pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. **Wawasan Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Pustaka Utama Grafit
- As'ad, Mohamad. 2001. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty.
- Cokroaminoto. 2007. "**Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)**,"  
"Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai - kinerja-karyawan.
- Handoko T Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2002. **Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. **Manajemen Personalia**. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **PPSDM**. Bandung : Refika Aditama.
- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1 Edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. **Manajemen Personalia**. Jakarta : Djambatan
- Nawawi, Hadari. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nelson, D.L. 2007. **Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges, Thompson South Western**, United States of America.
- P. B. Triton. 2005. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**. Tugu, Yogyakarta.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Refika Aditama.
- Simamora, Bilson. 2004. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Singgih Santoso. 2007. **Total Quality Management (TQM) dan Six Sigma**. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Alfabeta.
- Swastha Basu dan Sukotjo Ibnu. 2002. **Pengantar Bisnis Modern**. Yogyakarta: Liberty
- Umar, Husein. 2007. **Analisa Statistik Cronbach**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Raja Grafindo Persada**, Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.

WEBSITE:

- Basuki Sri Rahayu. (2012). <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Baharuddin Aris, Alhabsyi Taher dan Utami hamidah Nayati. (2013). <http://ejournalafia.ub.ac.id>

SKRIPSI:

- Afiananda, Astrid. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PD. Pembangunan Sarana Jaya Provinsi di Jakarta. Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Suhendar, Puput. (2014) Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Perawat RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta. Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.